

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya perusahaan merupakan suatu organisasi dimana didalamnya ada beberapa faktor-faktor yang harus saling berkaitan supaya bisa mencapai kesepakatan atau tujuan dari perusahaan itu sendiri. Salah satu faktor untuk menunjang keberhasilan untuk mencapai tujuan itu sendiri yaitu faktor manusia atau sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan itu sendiri. Perusahaan semestinya memberikan atau memfasilitasi sumber daya manusia itu sehingga perusahaan nantinya akan berhasil mencapai tujuan dan keberhasilan. Secanggih apapun peralatan atau fasilitas yang dimiliki perusahaan, tidak akan bisa mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan apabila peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Menurut Siagian (2001) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan tujuan yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Sunyoto (2012) menyatakan bahwa, produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Sehingga dapat disimpulkan produktivitas kerja karyawan adalah keseluruhan output yang dihasilkan oleh karyawan yang

diukur berdasarkan ukuran waktu dengan memaksimalkan segala sumber daya yang ada. Agar dapat memberikan fasilitas dan lingkungan kerja yang baik maka harus ada beberapa faktor yang menunjang kinerja karyawan perusahaan seperti adanya motivasi, kompensasi serta adanya lingkungan kerja yang baik di dalam atau diluar perusahaan tersebut.

Motivasi dapat didefinisikan sebagai serangkaian faktor yang menyebabkan orang berperilaku dengan cara tertentu (Schwartz, 2006). Motivasi berasal dari motif jangka yang merupakan alasan untuk melakukan sesuatu (Amstrong, 2008), alasannya dapat berupa faktor internal (intrinsik) atau eksternal (ekstrinsik) (Herzberg et al, 1957). Motivasi dapat digambarkan sebagai perilaku berorientasi tujuan (Amstrong, 2008). Drafke (2002) mendefinisikan motivasi hanya sebagai insentif untuk bertindak.

Motivasi adalah salah satu perhatian utama organisasi dalam lingkungan bisnis modern, karena telah diidentifikasi menjadi penting dalam mencapai tujuan dan sasaran bisnis. Ini berarti memberi perhatian khusus pada bagaimana individu dapat termotivasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan bagi mereka (Amstrong, 2008).

Motivasi menentukan bagaimana seseorang akan mengerahkan usahanya. Ini merupakan upaya yang akan diberikan (DeNisi dan Griffins, 2008). Karena peran motivasi dalam memahami dan menata lingkungan kerja untuk mendorong perilaku produktif dan mencegah perilaku yang tidak produktif. (Jex dan Britts, 2008).

Motivasi penting dalam lingkungan berbasis tim serta di mana karyawan bekerja secara mandiri. Motivasi melibatkan menyelaraskan tujuan dan nilai karyawan dengan misi dan visi organisasi untuk menciptakan dan mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi (Campbell, 2007). Campbell (2007) menambahkan bahwa ketika pasar menjadi semakin kompetitif, jelas bahwa perusahaan-perusahaan harus secara khusus menghargai peran karyawan dalam membangun keunggulan kompetitif dan bahwa individu yang termotivasi adalah karyawan terbaik yang secara konsisten memberikan hasil berkualitas tinggi; menjaga tingkat produktivitas yang tinggi dan mengatasi tantangan dan rintangan. Motivasi juga telah didefinisikan sebagai tindakan merangsang seseorang untuk mengambil tindakan yang diinginkan (Ghosh, 2000). Clegg dan Birch (2002) mendefinisikan motivasi sebagai stimulasi tindakan menuju tujuan, apakah stimulus itu sadar atau tidak sadar.

Faktor-faktor kunci yang menentukan motivasi karyawan adalah kepuasan, pengakuan, penghargaan, inspirasi dan kompensasi (Bowen, 2000). Organisasi yang mengakui pentingnya memotivasi karyawan sering menerapkan strategi yang secara konsisten memotivasi karyawan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Strategi seperti itu untuk meningkatkan motivasi termasuk kompensasi, partisipasi karyawan, umpan balik dan lingkungan kerja yang memastikan bahwa kebutuhan dan persyaratan karyawan terpenuhi (Bowen, 2000). Clegg dan Birch (2002) berpendapat bahwa pemikiran insentif itu sendiri motivasi, pada kenyataannya sebagian besar motivasi berasal dari antisipasi daripada pengiriman insentif itu sendiri.

Faktor yang lain Kompensasi adalah salah satu pendorong utama motivasi karena manusia secara alami cenderung untuk melakukan lebih baik ketika mereka merasa bahwa mereka akan mendapatkan pembayaran atau pengembalian yang cukup dari upaya mereka. Sementara orang melakukan upaya untuk alasan yang berbeda, lingkungan ekonomi yang kompetitif saat ini ditambah dengan masyarakat konsumen telah membuat kompensasi bisa dibilang faktor motivasi yang paling penting. Kebanyakan orang termotivasi oleh uang setidaknya untuk kebutuhan dan keinginan dasar mereka. Kompensasi ini bisa dibilang salah satu pendorong utama motivasi dan salah satu bidang yang paling diteliti, keraguan telah dilemparkan oleh Herzberg et al. (1957) dan Amstrong (2008) tentang efektivitas kompensasi. Mereka berpendapat bahwa, kekurangan itu menyebabkan ketidakpuasan, ketentuannya tidak menghasilkan motivasi yang langgeng. Efek dari kompensasi terhadap motivasi bervariasi dari organisasi ke organisasi.

Kebanyakan orang termotivasi oleh uang setidaknya untuk kebutuhan dan keinginan dasar mereka (DeNisi dan Griffins, 2008). Motivasi karyawan melalui kompensasi dapat dalam beberapa bentuk termasuk kenaikan gaji, bonus kinerja, komisi, pembagian keuntungan dan manfaat tambahan lainnya seperti liburan, mobil dan barang-barang nyata lainnya yang digunakan sebagai hadiah (Campbell, 2007). Sistem kompensasi ini dapat dikategorikan sebagai pembayaran keuangan langsung dan pembayaran keuangan tidak langsung (Dessler, 2004). Nelson dan Spitzer (2003) menyatakan bahwa di lingkungan kerja saat ini, ada lebih banyak perubahan dan ketidakpastian, ada

kebutuhan yang meningkat untuk karyawan yang diberdayakan, ada penurunan insentif tradisional, ada kenaikan insentif non-tradisional, dan ada peningkatan penggunaan kompensasi variabel. Studi juga menunjukkan bahwa program kompensasi dan metode administrasi mempengaruhi motivasi karyawan (Bowen, 2000).

Faktor yang lain meningkatkan efisiensi, efektivitas, kinerja dan komitmen kerja karyawan, bisnis harus memenuhi kebutuhan karyawannya dengan menyediakan kondisi kerja atau lingkungan kerja yang baik. Pentingnya lingkungan kerja dalam kepuasan kerja tidak bisa diremehkan. Mengapa beberapa orang merasa baik dengan jadwal kerja mereka dan mencapai lebih baik dari yang lain? beberapa orang dengan senang hati melihat ke depan untuk kegiatan hari berikutnya di tempat kerja, yang lain merasa tertutup hanya dengan memikirkan pekerjaan di depan dan kegiatan hari berikutnya.

Lingkungan kerja juga memiliki dampak positif terhadap tujuan yang ditargetkan pihak Perusahaan. Lingkungan kerja yang baik mampu meminimalisir kejenuhan dan kelelahan kerja karyawan, sehingga akan mengakibatkan efektifitas dan kinerja kerja meningkat. Sedangkan dengan kondisi kerja yang buruk dan tidak aman akan mengakibatkan ketidaknyamanan dan kecelakaan kerja yang tinggi, yang akhirnya menyebabkan penurunan kinerja kerja karyawan (Khusnudin, 2013)

Dari uraian di atas dapat kita lihat bahwasanya kinerja kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari

pihak perusahaan, karena peningkatan kinerja kerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan adalah dengan cara memberikan motivasi, baik motivasi positif maupun motivasi negatif, menetapkan metode kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan tersebut atas prestasi kerja yang mereka capai, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik di perusahaan. Dengan cara tersebut diharapkan dapat menjamin kepuasan karyawan dan memungkinkan karyawan mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan perusahaan. Untuk itulah sangat relevan untuk dilakukan penelitian dengan pembuatan tesis yang berjudul :

“PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA PADA KINERJA KARYAWAN DI PT JASAMARGA SOLO NGAWI”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jasamarga Solo Ngawi ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jasamarga Solo Ngawi ?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jasamarga Solo Ngawi ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang berhubungan dengan masalah yang ada sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jasamarga Solo Ngawi
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jasamarga Solo Ngawi
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jasamarga Solo Ngawi

D. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat penelitian yang diperoleh dari penelitian tersebut antara lain adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bisa menjadi hal yang baru dikarena belum banyak penelitian yang ada sehingga bisa menambah wawasan dan penambahan teori.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini bisa menjadi bahan evaluasi kedepan perusahaan dalam melihat kinerja karyawan agar proses produktifitas pada perusahaan optimal dan berjalan sesuai dengan tujuan serta misi visi perusahaan tersebut.